

витратами є наступні: зниження матеріальних витрат шляхом найбільш вигідних закупівельних цін і умов покупки; зменшення капітальних витрат, пов'язаних з матеріальними запасами, яке досягається більш ефективним управлінням матеріально-технічним постачанням; розподіл товарних запасів за трьома категоріями А-В-С, в результаті чого забезпечується достатня швидкість обороту запасів і високий рівень обслуговування; скорочення термінів обороту за допомогою ефективного управління матеріалопотоками; поліпшення рівня обслуговування як щодо свого підприємства, так і щодо замовників; ефективне управління і використання ресурсів, як людських, так і машин та обладнання; зниження операційних витрат, пов'язаних з операціями матеріально-технічного постачання, наприклад, закупівлями, складуванням, перевезеннями; підвищення продуктивності цих операцій і поліпшення обслуговуючої здатності; ефективне управління інформаційним потоком і грошовими потоками, пов'язаними з логістикою.

Використані джерела

1. Здреник В. С., Фецович Т.Р. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Логістика». Тернопіль: ТАЙП, 2015. 151 с.
2. Кристофер М. Логистика и управление цепями поставок. СПб. : Питер, 2004. 316 с.

Фінагєєва Наталія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Васіна А.Ю.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЩОДО ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я

Оптимізація процесів підготовки та прийняття управлінських рішень – це ступінь відповідності прийнятих заходів чинним медичним стандартам, пристосованості до потреб пацієнтів, раціональному використанні коштів та досягненні відповідних результатів. Упровадження принципів покращення управлінських рішень у системі охорони здоров'я вимагає застосування комплексного підходу, зокрема економічних та професійних стимулів, розробки інформаційно-комунікативних механізмів поширення інформації, механізму зворотного зв'язку з громадськістю.

У багатьох країнах світу удосконалення системи підготовки та прийняття управлінських рішень стало однією з основних проблем удосконалення системи охорони здоров'я в цілому. Сучасні підходи до управління надання медичної

допомоги можуть бути значною мірою реалізовані через вплив на складові його забезпечення шляхом механізму бюджетного і страхового фінансування, запровадження стандартів лікувального процесу та визначення задоволеності пацієнтів медичною допомогою, яка надається.

Механізм адміністративно-правового регулювання відносин у сфері охорони здоров'я населення включає сукупність форм, методів та інструментів, за допомогою яких держава впливає на діяльність об'єктів і суб'єктів охорони здоров'я з метою створення оптимальних умов для функціонування системи надання медичної допомоги та вирішення завдань зміцнення й охорони індивідуального і громадського здоров'я населення.

В умовах ринкової економіки проблема прийняття управлінських рішень тісно пов'язана з урахуванням економічних перетворень у системі охорони здоров'я. Однак ринкові перетворення в охороні здоров'я спричинені й відбуваються під впливом внутрішніх реформ, а саме запровадження медичного страхування і розвитку платних послуг. Проте перехід галузі на ринкові відносини передбачає значну підготовчу роботу: розробку концептуально-методологічних засад та принципів функціонування охорони здоров'я в умовах ринку, вироблення ефективної економічної стратегії державного управління охороною здоров'я, механізмів ціноутворення та забезпечення якості медичного забезпечення.

Загалом перехід охорони здоров'я на ринкові відносини передбачає також зміни в господарському механізмі галузі, для того, щоб прагнення до вигідних видів медичної допомоги не позначалася згубно на системі охорони здоров'я в цілому дієвий господарський механізм самої охорони здоров'я має поєднувати: централізоване бюджетне фінансування провідних лікувальних і навчальних медичних центрів країни; фінансування за рахунок місцевих бюджетів профілактичної роботи; фінансування за рахунок страхових внесків інших видів медичної допомоги; переведення окремих видів медичної допомоги на платну основу [1].

Найбільш оптимальним варіантом практичної реалізації ефективного використання фінансових коштів охорони здоров'я та медичної допомоги для населення є інститут сімейного лікаря – лікаря загальної практики, який виконує зазвичай роль базового менеджера. В його завдання входить формування найбільш оптимального маршруту обстеження і лікування своїх пацієнтів і, тим самим, керування потоками й обсягами медичної допомоги, а отже, і вплив на розподіл фондів і зниження нераціональних витрат. Особливу практичну значущість позиції керування фондами в інтегрованій системі медичних закладів (району, міста) надає їй нова концептуальна основа, яка включає застосування сучасних інформаційних і управлінських технологій.

Використані джерела

1. Григорович В. Р. Удосконалення організаційного механізму державного управління та регулювання потреб суспільного здоров'я при формуванні управлінських рішень. Удосконалення механізмів державного управління та місцевого самоврядування : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 10 квіт., 2009 р. К. : Видавн.-поліграф. центр Акад. муніцип. упр., 2009. Ч. 2. С. 167–170.

Файт Вікторія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах головними напрямками роботи з підвищення ефективності діяльності організацій є зміна ставлення працівників до праці, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих напрямів створює передумови до розвитку організаційної культури.

Організація – це складний організм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура. Вона не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але і зумовлює успіх функціонування та виживання організації в довгостроковій перспективі. Можна сказати, що організаційна культура – це „душа” організації. У літературі існують різні визначення поняття „організаційна культура”. Концепція організаційної культури не має єдиного тлумачення. Одні автори розуміють під організаційною культурою складну композицію важливих припущень, що бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. Інші автори трактують організаційну культуру як філософію та ідеологію управління, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, що лежать в основі відносин та взаємодій як усередині організації, так і за її межами.

Більшість сучасних дослідників під культурою розуміють специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріального та духовного виробництва, системі соціальних норм і духовних цінностей, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе. Організаційна культура означає впорядковану сукупність виробничих, суспільних та духовних досягнень людей. Всі наведені визначення поняття організаційної культури не суперечать один одному. Різниця полягає в тому, що одні даються у вузькому сенсі цього слова, інші – в широкому. Якнайповніше визначення поняття організаційної культури таке: